Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Irwin Cotler
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Section 1 Aperçu **1**

1.1 Message du président 1
1.2 Aperçu du Tribunal 2

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique **10**

2.1 Analyse détaillée par activité de programme 10

Section 3 Renseignements supplémentaires **13**

3.1 Déclaration de la direction 13
3.2 Renseignements sur le Tribunal 14
3.3 Quoi de neuf? 16
3.4 Ressources nécessaires 18

Section 4 Autres renseignements pertinents **21**

Section 1 Aperçu

1.1 Message du président

Le nombre d'affaires renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a augmenté pour une quatrième année consécutive. Cette énorme charge de travail constitue un défi de taille pour le Tribunal, d'autant plus que de nombreux plaignants comparaissent sans être assistés ou représentés par un avocat. La plupart de ces personnes ont des revenus modestes et n'ont pas les moyens de retenir les services d'un avocat, tandis qu'au niveau fédéral, les parties défenderesses sont généralement de grandes sociétés ou des ministères qui disposent d'importantes ressources et qui sont habituellement bien représentés lors des audiences du Tribunal.

Cette situation a une double conséquence : le Tribunal prend plus de temps pour statuer sur les plaintes qui lui sont renvoyées du fait que les profanes ont du mal à s'y retrouver dans un processus qu'ils ne connaissent pas, et la charge de travail du personnel du Tribunal est accrue car les parties inexpérimentées se tournent vers lui pour obtenir des avis sur la façon de respecter les règles de procédure qui s'appliquent à la l'étape préparatoire et à l'audience.

Dans ce contexte, le Tribunal a élaboré des guides pour expliquer son fonctionnement aux parties non représentées. Il améliorera également ses moyens technologiques en vue de mieux gérer les dossiers dont il est saisi.

À la fin de 2003, la présidente du Tribunal a été nommée à la Cour fédérale. Son poste a été comblé en décembre 2004, par suite de la promotion de l'ancien vice-président. Le poste de vice-président est actuellement vacant.

Il y a également eu d'autres changements parmi les gestionnaires du Tribunal au cours de la dernière année. En mai 2004, un nouveau registraire a été nommé. Son prédécesseur, qui a pris sa retraite après 26 années de service, travaillait au Tribunal depuis sa création comme entité distincte et indépendante de la Commission.

Nul doute qu'en raison du nombre de dossiers et de la charge de travail accrue, la tâche demeurera difficile au cours de l'année qui vient. Je suis toutefois convaincu que le Tribunal est bien outillé pour continuer d'offrir à la population canadienne une enceinte où les parties pourront se faire entendre en toute équité et dans des délais raisonnables.

J. Grant Sinclair

1.2 Aperçu du Tribunal

Résumé

Raison d'être – Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui juge si certaines activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Les priorités du Tribunal sont en grande partie dictées par sa mission, qui est très claire :

Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable, en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Nous continuerons donc de bien faire ce que nous faisons : offrir aux Canadiens un processus d'audience publique juste et équitable en vue de l'arbitrage des différends en matière de droits de la personne. Les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Les décisions du Tribunal fourniront également des orientations aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques cohérentes en matière de droits de la personne.

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4,7	4,2	4,2

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
26	26	26

Tout en s'acquittant de ses fonctions habituelles, le Tribunal entend poursuivre les objectifs prioritaires énoncés dans le tableau suivant :

Priorités du Tribunal

	Type	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Priorité n° 1 Réviser les cibles de rendement actuelles.	En cours	N/D	N/D	N/D
Priorité n° 2 Consolider les initiatives liées à la fonction de contrôleur moderne.	En cours	N/D	25 000 $	50 000 $
Priorité n° 3 Se préparer en vue de la modernisation de la gestion des ressources humaines.	Nouvelle	30 000 $	N/D	N/D
Priorité n° 4 Examiner les outils servant à informer le public du mode de fonctionnement du Tribunal.	En cours	10 000 $	10 000 $	10 000 $
Priorité n° 5 Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest.	En cours	Selon les exigences autorisées	Selon les exigences autorisées	Selon les exigences autorisées
Priorité n° 6 Étudier et élaborer des techniques d'avant-garde à des fins d'automatisation des causes et de gestion de l'information.	En cours	30 000 $	30 000 $	50 000 $

Plans et priorités du Tribunal

1. Réviser les cibles de rendement actuelles.

Activités prévues	Résultats et échéances
Évaluer la pertinence des cibles actuelles, analyser les statistiques sur le volume des cas et les niveaux de service, surveiller l'application de l'initiative de gestion des cas et, s'il y a lieu, établir de nouvelles mesures.	Confirmation ou rétablissement, d'ici mars 2006, de mesures permettant de bien évaluer la rapidité et l'efficacité du processus d'instruction.

Au cours des quatre dernières années, le Tribunal avait établi trois principales cibles de rendement en ce qui a trait à la rapidité et à l'efficacité du processus d'audience :

- Commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte.
- Terminer l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi.
- Rendre la décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience.

Selon les statistiques compilées pour 2004, le Tribunal continue d'avoir des difficultés à atteindre ces cibles. Cela résulte principalement du nombre croissant de parties non représentées et de la plus grande complexité des plaintes renvoyées pour instruction.

Le nombre élevé de plaintes que la Commission renvoie, qui se maintient à un niveau record, a également une incidence sur la capacité du Tribunal à atteindre les cibles de rendement. Les efforts déployés par le Tribunal afin que les délais à l'audience soient acceptables pour les parties demeurent toutefois satisfaisants.

La nomination du vice-président du Tribunal au poste de président, annoncée en 2004 par le ministre de la Justice, et le renouvellement du mandat d'autres membres à temps plein ou à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil renforceront la capacité de l'organisme à atteindre les cibles de rendement. Le Tribunal a par ailleurs demandé au ministre de songer à accroître le nombre de membres.

Le Tribunal continuera d'offrir des services de médiation. Il recourra également davantage et de façon plus structurée aux conférences préparatoires si les parties refusent la médiation ou que celle-ci ne permet pas d'en arriver à un règlement. Ces conférences permettent aux parties de mieux se concentrer sur les questions et les faits les plus pertinents. Les parties – en particulier celles qui ne sont pas représentées – requièrent davantage d'information sur la procédure entourant l'instruction par le Tribunal et sont mieux outillées pour s'acquitter de leurs obligations à l'étape préparatoire et préparer leur argumentation.

Le Tribunal continuera également d'exercer une surveillance sur ces cibles de rendement afin d'établir si elles reflètent son mode de fonctionnement. Cette surveillance importera tout particulièrement si, comme on s'y attend, une gestion des cas plus dynamique à l'étape préparatoire permet de gagner du temps à l'étape de l'audience. Une surveillance soutenue des cibles de rendement permettra aussi de cerner quelles modifications il y aurait lieu d'apporter au mode de fonctionnement du Tribunal.

Le Tribunal s'attend à ce qu'une gestion plus dynamique des cas en 2005-2006 améliore la qualité de ses services. Cette nouvelle façon de faire devrait également rendre les services du Tribunal plus accessibles, favoriser le caractère équitable et la crédibilité de son mode de fonctionnement et, en bout de ligne, permettre aux Canadiens de réaliser des économies.

2. Consolider les initiatives liées à la fonction de contrôleur moderne.

Activités prévues	Résultats et échéances
Mettre en application le Cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRAR) du Tribunal et soumettre à un examen le plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne.	Évaluer et rajuster, d'ici mars 2006, les mécanismes liés aux mesures du rendement et les pratiques de gestion judicieuse et moderne des ressources et de prise de décisions efficaces.

L'élaboration d'un CGRAR était, en 2004-2005, la dernière initiative du Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne (on peut consulter ce plan d'action à l'adresse www.chrt-tcdp.gc.ca). On a mené à terme le CGRAR en 2004-2005 tel que prévu.

En 2005-2006, le Tribunal mettra en application les pratiques de gestion et les indicateurs et cibles de rendement énoncés dans le CGRAR, vérifiera leur efficacité et corrigera les lacunes relevées, le cas échéant.

En 2006-2007, le Tribunal retiendra les services d'un consultant pour l'aider à évaluer l'efficacité du CGRAR mis en application. Le consultant l'aidera plus précisément à établir si des modifications doivent être apportées à des composantes individuelles du CGRAR ou du plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne – par exemple, les cibles, les indicateurs ou les pratiques de gestion du risque. Cette évaluation servira de préambule à la réalisation, en 2007-2008, d'une évaluation de programme.

3. Se préparer en vue de la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Activités prévues	Résultats et échéances
Informer le personnel des changements apportés à leurs fonctions, à leurs responsabilités et à leurs obligations de rendre compte; examiner et réviser les délégations de pouvoirs appropriées; et s'assurer de l'existence des mécanismes requis de surveillance et d'établissement de rapports pour la gestion moderne des ressources humaines et la planification des ressources humaines et des activités.	Les gestionnaires et les employés sont au courant de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leurs obligations de rendre compte. Le Tribunal peut compter sur un processus de planification intégrée pour les ressources humaines et les activités en vue de l'entrée en vigueur, en 2005, de modifications législatives portant sur la gestion des ressources humaines.

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les versions modifiées de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* entreront en vigueur en 2005. Ces lois constituent la pierre angulaire de la modernisation de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. De concert avec d'autres initiatives, ces lois permettront à la fonction publique en général – et au Tribunal en particulier – d'offrir de meilleurs programmes et services aux Canadiens. Il est par conséquent essentiel que le Tribunal évalue avec soin son état de préparation en vue de la mise en œuvre de ces lois.

En 2005-2006, le Tribunal s'assurera que les gestionnaires et les employés sont bien au fait de leurs nouvelles fonctions, responsabilités et obligations de rendre compte en matière de gestion des ressources humaines. Il mettra en place un processus de consultations patronales-syndicales et un processus informel de règlement des différends. Il examinera et révisera toutes les politiques pertinentes en matière de ressources humaines pour s'assurer qu'elles tiennent compte des modifications législatives et qu'elles reflètent les façons modernes de concevoir le leadership, les valeurs et l'éthique en gestion des ressources humaines.

Ces changements comprendront également la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des ressources humaines modernisée en ce qui concerne la planification des activités du Tribunal et le cadre faisant l'objet de la priorité n° 2. Pour assurer le maintien des pratiques modernisées et leur intégration à la culture organisationnelle, le Tribunal élaborera un plan de viabilité pour les ressources humaines. Ce plan sera mis en application en 2006-2007 et fera l'objet d'une surveillance soutenue au cours des années suivantes.

4. Examiner les outils servant à informer le public du mode de fonctionnement du Tribunal.

Activité prévue	Résultats et échéances
Faire l'examen des trousses d'information en usage.	Les Canadiens ont accès au Tribunal et comprennent mieux son rôle et son fonctionnement.

On a produit ces dernières années des trousses d'information sur le rôle et le fonctionnement du Tribunal, qu'on a distribuées aux parties comparaissant devant lui. Les changements signalés en regard de la priorité n° 1 nécessiteront une révision de ces trousses d'information en 2005-2006.

En 2005-2006, le Tribunal passera en revue ses nouveaux outils d'information afin d'assurer à ses clients un accès facile à des renseignements exacts et à jour. Une fois qu'il aura mis à l'essai et validé les modifications prévues à la priorité n° 1, il envisagera d'élaborer une vaste stratégie de communication.

5. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest.

Rapport La Forest : http://www.justice.gc.ca/chra/fr/toc.html

Activité prévue	Résultats et échéances
Élaborer des modèles opérationnels en fonction des changements qu'il est proposé d'apporter à la structure et au rôle du Tribunal conformément aux modifications à la LCDP.	Les Canadiens ont accès plus rapidement au processus de règlement des plaintes en matière de droits de la personne. Il y a continuité dans la prestation des services durant la promulgation des modifications à la LCDP.

Cette priorité, déjà énoncée en 2003-2004 et en 2004-2005, demeure. Le ministre de la Justice n'a pas encore déposé les modifications à la LCDP. Nous avons eu des discussions très préliminaires avec le ministère, mais aucun calendrier précis n'a été établi. Le Tribunal est prêt à travailler avec le ministère à l'élaboration des formalités opérationnelles lorsque le ministre de la Justice décidera de présenter au Parlement les modifications à la LCDP.

6. Étudier et élaborer des techniques d'avant-garde à des fins d'automatisation des cas et de gestion de l'information.

Activité prévue	Résultats et échéances
Élaborer un système de gestion des cas complètement informatisé, examiner la possibilité d'une amélioration des moyens électroniques de dépôt de documents et faire des préparatifs en vue de la mise en application pangouvernementale du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).	Les parties qui comparaissent devant le Tribunal réalisent des économies. Il y a optimisation des ressources pour ce qui est du processus de gestion de cas, de la recherche de documents et du renvoi à des documents d'information, et de la mise en application du SGDDI à l'échelle du gouvernement d'ici 2006-2007.

En 2004-2005, le Tribunal a entrepris un ambitieux projet visant à améliorer ses moyens électroniques de gestion des cas. Étant donné l'augmentation considérable du nombre de cas au cours des quatre dernières années, notre système informatisé est inefficace et ne fournit pas l'information nécessaire à une prise de décisions éclairées. Les gestionnaires doivent avoir accès plus rapidement à l'information sur les cas afin de prendre des décisions au sujet de leur inscription au rôle, des délais de divulgation et de la répartition des cas entre les membres et les employés.

Il existe sur le marché plusieurs logiciels de gestion des cas, et d'autres tribunaux administratifs s'en sont dotés. En 2004-2005, le Tribunal a effectué des recherches sur le marché, il a consulté des organismes aux fonctions similaires aux siennes et il a examiné des politiques et des pratiques pangouvernementales concernant la nécessité et la mise en application de systèmes informatisés de gestion des cas. Après avoir consulté d'autres institutions fédérales qui possèdent de l'expérience dans le domaine, le Tribunal a acquis et fait installer en 2004-2005 un logiciel de gestion automatisée des cas. Ce logiciel répond à ses besoins actuels tout en s'inscrivant bien dans son projet d'adoption, d'ici 2007-2008, d'un système de gestion de l'information plus performant et totalement intégré.

Le Tribunal continue de travailler de concert avec d'autres organismes fédéraux à la mise en place du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement. Les échéances pour l'achèvement de ce projet dépendront de la nature du système et de la part de ses ressources restreintes que le Tribunal consacrera à ce travail. Le Tribunal prévoit que le SGDDI évoluera en un système intégrant la gestion de l'information de l'organisme et de l'information sur les cas.

De plus en plus de tribunaux et d'organismes administratifs mettent au point un système d'archivage électronique qui leur fait économiser du temps et de l'argent. Au fur et à mesure qu'ils se familiarisent avec ces systèmes, les avocats demandent aux commissions et aux tribunaux de leur offrir le même genre de service. En 2005-2006, le Tribunal continuera de rechercher les nouvelles technologies dans ce domaine; il communiquera notamment avec d'autres entités fédérales qui ont de l'expérience dans le dépôt électronique afin d'obtenir des

avis et d'éviter ainsi les coûts inutiles liés à l'adoption de technologies qui ne répondent pas à ses besoins.

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Analyse détaillée par activité de programme

Les deux activités de programme du Tribunal (décrites ci-après) de même que les activités de gestion et d'administration générale permettent l'atteinte des résultats stratégiques visés par l'organisme au profit des Canadiens, tel que permet de le constater notre modèle logique (voir la figure 2.1, à la page 12).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Ressources financières (en millions de dollars)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
4,7	4,7	4,2

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
26	26	26

Description

Instruire les plaintes de discrimination afin de juger si des pratiques particulières contrevenaient ou non à la LCDP.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la LCDP, un processus d'arbitrage qui est efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.

Cette activité de programme fera entrer en jeu toutes les priorités énoncées à la section 1.

Indicateurs de rendement

Satisfaction de la clientèle

Services dispensés aux Canadiens

Nombre de cas introduits, en cours, complétées, retirées ou abandonnées, en précisant les délais

Nombre de cas instruits, ou ayant fait l'objet d'une décision ou encore d'un règlement

Nombre de contrôles judiciaires (annulation ou confirmation)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières

2004-2005	2005-2006	2006-2007
0 $	0 $	0 $

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
0	0	0

Description

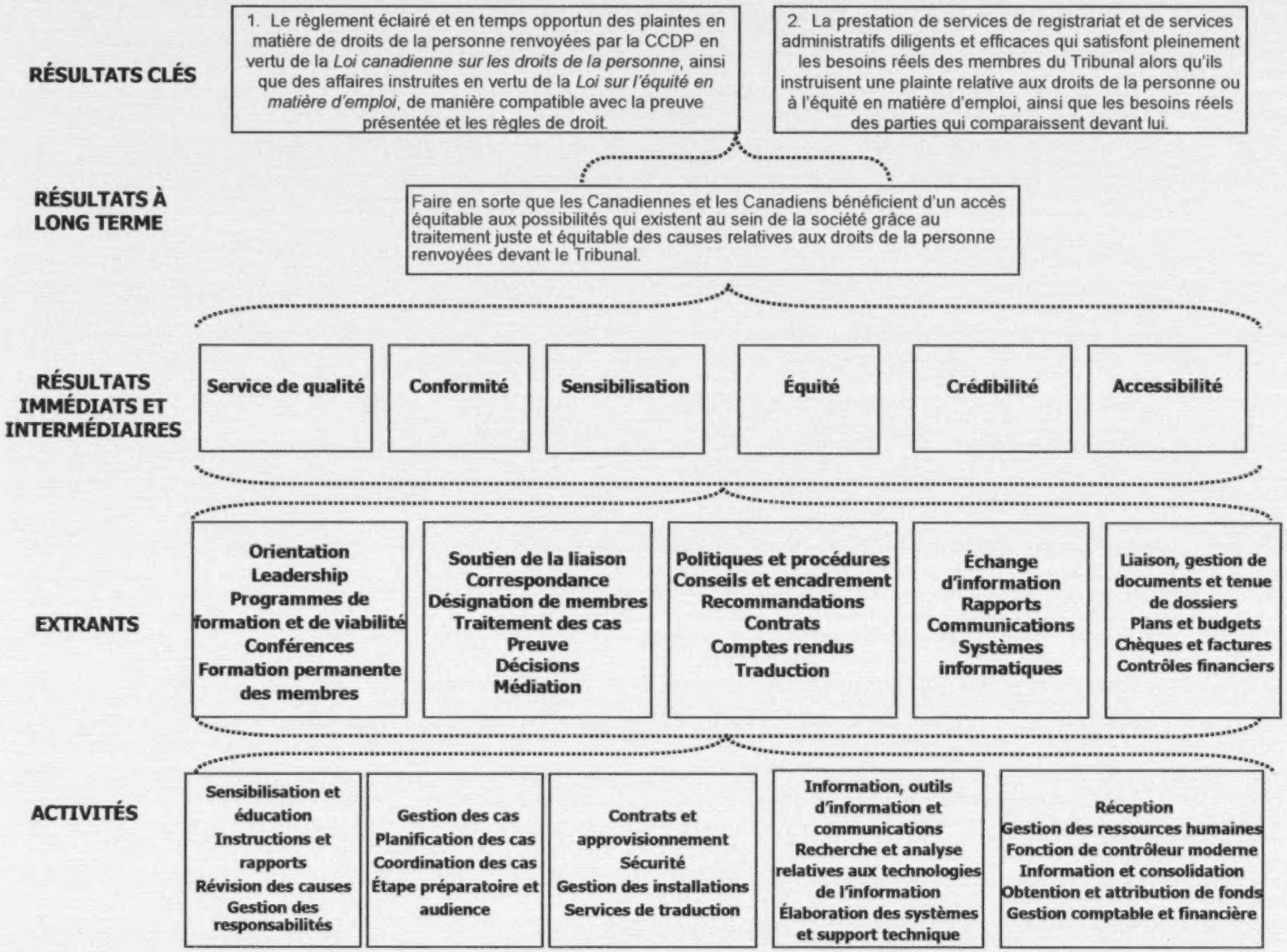
Tenir une audience par suite de la demande d'un employeur en vue de l'examen d'une directive que lui a donnée la Commission canadienne des droits de la personne, ou par suite d'une demande de la Commission en vue de la confirmation de la directive donnée à un employeur.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la LEME, un processus d'arbitrage qui est efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.

Aucune activité n'est prévue pendant la période de planification visée par le présent document.

Figure 2.1 Modèle logique



Section 3 Renseignements supplémentaires

3.1 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006* du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses – Rapport sur les plans et les priorités*.

- Il respecte les exigences relatives à la présentation énoncées dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il utilise comme structure une architecture pour activités de programme approuvée.
- Il sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.
- Il se fonde pour la présentation des données financières sur des montants approuvés de dépenses prévues fournis par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Nom : _____

Titre : Président

Date : Le 21 février 2005

3.2 Renseignements sur le Tribunal

Rôle du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et juger si certaines pratiques contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal instruit également des affaires en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, statue sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Le Tribunal entend les plaintes ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des 11 motifs suivants :

- $ la race;
- $ l'origine nationale ou ethnique;
- $ la couleur;
- $ la religion;
- $ l'âge;
- $ le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- $ l'état matrimonial;
- $ la situation de famille;
- $ l'orientation sexuelle;
- $ la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- $ l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. Au regard du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il décide s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires ne soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malicieux. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de cerner les positions des parties et d'établir des « règles » justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne ou à des aspects inexplorés de la discrimination, ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où les questions de crédibilité revêtent une importance cruciale.

Le Tribunal n'a pas pour rôle de promouvoir la LCDP – ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

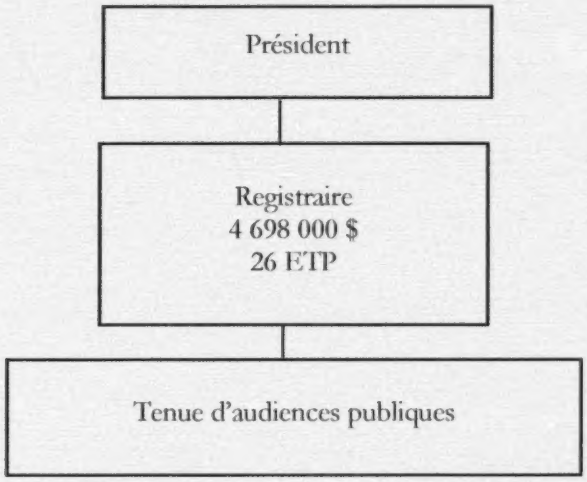
Organisation et responsabilité

Le Tribunal canadien des droits de la personne comprend les membres du Tribunal (les arbitres) et le Greffe.

À l'heure actuelle, le Tribunal compte huit membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président, le vice-président (poste actuellement vacant) et deux autres membres sont, selon la Loi, membres à temps plein; il y a également cinq membres à temps partiel. La formation des membres est diversifiée, mais tous ont une formation juridique et tous ont une expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne, y sont sensibilisés et portent un intérêt marqué à ce domaine.

Les activités du Greffe sont entièrement dissociées du processus juridictionnel. Le Greffe a des comptes à rendre au sujet des ressources attribuées par le Parlement. Il doit planifier et organiser les audiences, agir comme agent de liaison entre les parties et les membres et fournir aux membres tout le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches. Il doit offrir des services efficaces et de haute qualité aux Canadiens. Le Greffe compte des sections de la gestion intégrée, des finances, de la technologie de l'information et des communications (voir la responsabilité administrative à la figure 3.1).

Figure 3.1 Responsabilité administrative



Financement

Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires qui sont accordés pour les dépenses de programme (dépenses liées aux audiences et dépenses d'administration et de fonctionnement). Les principaux niveaux de référence ne sont habituellement pas suffisants pour couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme les causes portant sur des allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale); dans ces cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

3.3 Quoi de neuf?

Affaires de parité salariale

En 2004, quatre nouvelles plaintes de disparité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 11 de la LCDP. Les parties négocient actuellement entre elles dans l'affaire *Gagné* et al *c. TQS Inc.* On en est à l'étape de la gestion d'instance devant le Tribunal dans les affaires *AFPC (Local 70397) c. Musée des beaux-arts du Canada, AFPC (Local 70396) c. Musée canadien des civilisations* et *Syndicat des communications de Radio-Canada (FCN/CSN) c. Société Radio-Canada*. On ne peut pas encore établir combien de temps et d'argent devront être consacrés à ces affaires au cours des prochaines années.

Association canadienne des employés du téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada. Un fait digne de mention s'est produit dans cette affaire en octobre 2002, lorsque l'ACET a réglé puis retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont toutefois été maintenues. En 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada concernant l'indépendance et l'impartialité du Tribunal, ce qui a permis la reprise des audiences. Il y a eu 62 jours d'audience dans cette affaire en 2004, ce qui a porté le total à 237 jours depuis le début des audiences en 1998. Plus de 65 jours d'audience ont déjà été réservés en 2005. Cette affaire ne devrait pas être terminée avant 2006, à tout le moins.

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Postes Canada. Amorcée il y a près de dix ans, cette instance est la plus longue dans les annales du Tribunal. On compte jusqu'à maintenant 415 jours d'audience. Les parties ont terminé la présentation de leur preuve en 2002. Elles ont présenté leurs obsevations écrites finales au début de 2004 et leurs conclusions finales ont été entendues au printemps et au début de l'été 2003. La décision finale pourrait être rendue au printemps 2005.

3.4 Ressources nécessaires

Tableau 3.1 : Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2004-2005	**Dépenses prévues 2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	4,3	**4,7**	4,2	4,2
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	4,3	**4,7**	4,2	4,2
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	—	—	—	—
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	—	—	—	—
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Total du Budget principal des dépenses	4,3	**4,7**	4,2	4,2
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Fonds requis pour l'administration et la coordination des affaires d'équité salariale instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne	0,6	—	—	—
Report de fonds du budget de fonctionnement (poste horizontal)	0,2	—	—	—
Rajustements – Total	*0,8*	—	—	—
Dépenses prévues – Total	5,1	**4,7**	4,2	4,2
Dépenses prévues – Total	5,1	**4,7**	4,2	4,2
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Plus : Coût des services obtenus à titre gracieux	1,1	**1,2**	1,2	1,2
Coût net du programme	6,2	**5,9**	5,4	5,4
Équivalents temps plein	26	**26**	26	26

Remarque : La diminution des dépenses prévues entre 2005-2006 et 2006-2007 et les exercices suivants s'explique par le fait que les dépenses prévues pour les affaires de parité salariale n'ont pas encore été approuvées.

Les données pour l'exercice 2005-2006 n'incluent pas la réduction au montant de 10 000 $ relié aux economies en approvisionnement résultant de la demande du Conseil du Trésor.

Tableau 3.2 : Programme par activité, 2005-2006

2005-2006							
	Budgétaires						
Activité de programme	de fonctionnement	brutes	d'exploitation	nettes	Total du Budget principal des dépenses	Rajustements (dépenses prévues hors du Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues – Total
Audiences publiques – plaintes de discrimination en vertu de la LCDP	4,7	4,7	—	4,7	4,7	—	**4,7**
Examen des directives données en vertu de la LEME*	—	—	—	—	—	—	—
Total	**4,7**	**4,7**	—	**4,7**	**4,7**	—	**4,7**

* On ne prévoit aucune activité dans le cadre de cette activité de programme; par conséquent, aucune somme n'a été attribuée ni approuvée.

Tableau 3.3 : Postes approuvés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

2005-2006			
Poste approuvé ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	**Budget principal des dépenses actuel**	Budget principal des dépenses précédent
15	Dépenses de fonctionnement	**4,3**	3,9
(L)	Cotisations versées à des régimes de prestations aux employés	**0,4**	0,4
	Total pour le Tribunal	**4,7**	**4,3**

Tableau 3.4 : Coût net pour le Tribunal pour l'année budgétaire

2005-2006	
(en millions de dollars)	**Total**
Total des dépenses prévues	**4,7**
Plus : Services obtenus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	**1,0**
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés* et dépenses payées par le SCT (déduction faite des fonds renouvelables)	**0,2**
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	—
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	—
Moins : Recettes non disponibles	—
Coût net pour le Tribunal en 2005-2006	**5,9**

* Calcul : Régimes d'assurance – 8,0 p. 100 de 1 872 000 $ = 149 760 $.

Section 4 Autres renseignements pertinents

Personnes-ressources et site Web

Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11^{e} étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courrier électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/h-6/index.html)

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.R. 1995, ch. 44, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html)

Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (2003)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/annual03-f.pdf
Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne. Rapport final, juin 2002	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/capacityassessment-f.htm
Rapport sur le rendement (pour la période se terminant le 31 mars 2004)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses de 2004-2005)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/rpp03-04-f.pdf
Règles et procédures du Tribunal	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp